

**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre  
et de compétences des entreprises  
de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine**

**RAPPORT SECTORIEL**

**SERVICES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES,  
GESTION DE SOCIÉTÉS, SERVICES ADMINISTRATIFS  
ET GESTION DES DÉCHETS**

Novembre 2010

# TABLE DES MATIÈRES

Pages

<b>PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DU SECTEUR DES SERVICES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES, DE LA GESTION DE SOCIÉTÉS, DES SERVICES ADMINISTRATIFS ET GESTION DES DÉCHETS .....</b>	<b>1</b>
Présentation et objectifs de l'étude .....	1
Population cible et échantillonnage .....	2
Taux de réponse, pondération et marge d'erreur.....	2
<b>CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES .....</b>	<b>2</b>
Taille des entreprises.....	2
<b>VOLET MAIN-D'ŒUVRE – SITUATION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS .....</b>	<b>2</b>
Description des emplois et des employés.....	2
Âge des employés .....	3
Scolarité et expérience par profession.....	3
Difficultés de recrutement par profession .....	3
Compétences et connaissances exigées à l'embauche par profession.....	4
<b>VOLET MAIN-D'ŒUVRE – POSTES VACANTS .....</b>	<b>5</b>
Postes vacants au moment de l'entrevue .....	5
Principales sources de recrutement.....	5
<b>VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS DE MISES À PIED.....</b>	<b>5</b>
Nombre et types d'emplois .....	5
<b>VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE .....</b>	<b>6</b>
Nombre et types d'emplois .....	6
Scolarité et expérience par profession.....	6
Difficultés de recrutement anticipées par profession .....	7
Compétences et connaissances exigées pour les intentions d'embauche par profession .....	7
<b>VOLET FORMATION.....</b>	<b>8</b>
Prévision et nature des formations .....	8
Méthodes de formation .....	8
<b>VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES .....</b>	<b>9</b>
Personne responsable de la gestion des ressources humaines.....	9
Politiques de gestion des ressources humaines.....	9
Difficultés en gestion des ressources humaines .....	9
Stratégies d'attraction des employés .....	10
Stratégies de rétention des employés.....	10
<b>Tableau 1 : Nombre de postes concernés par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche.....</b>	<b>11</b>
<b>Tableau 2 : Principales professions concernées par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche .....</b>	<b>12</b>

# PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE CINQ EMPLOYÉS ET PLUS DU SECTEUR DES SERVICES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES, DE LA GESTION DE SOCIÉTÉS, DES SERVICES ADMINISTRATIFS ET GESTION DES DÉCHETS

## Présentation et objectifs de l'étude

Le présent document résume les résultats recueillis dans le cadre de l'*Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine*. Dans un premier temps, quelques aspects de la méthodologie de l'étude sont décrits, suivis des principales caractéristiques des entreprises. Par la suite, l'ensemble des résultats est présenté sous trois volets, soit le volet main-d'œuvre, le volet formation et le volet gestion des ressources humaines. Plus spécifiquement, cette enquête vise principalement les objectifs suivants :

- a) Identifier les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de cinq employés et plus de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine issues de l'ensemble de l'économie.
- b) Accroître notre connaissance du marché du travail local et régional;
- c) Comparer les résultats avec ceux recueillis en 2006;
- d) Soutenir les planifications stratégiques et opérationnelles;
- e) Favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- f) Soutenir le démarchage et l'intervention auprès des entreprises;
- g) Conseiller la main-d'œuvre selon les besoins actuels et anticipés du marché du travail;
- h) Identifier les besoins de formation ainsi que les difficultés de recrutement;
- i) Alimenter le processus de production des perspectives sectorielles et professionnelles ainsi que des occupations en demande.

Afin de permettre la comparaison des résultats, tout au long de ce document, lorsque cela s'avère possible, les résultats de l'étude réalisée en 2006<sup>1</sup> sont présentés.

## Population cible et échantillonnage

La population ciblée est l'ensemble des entreprises de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine comptant cinq employés et plus œuvrant dans les secteurs suivants :

- Agroalimentaire;
- Forêt, bois et papier;
- Services publics et construction;
- Fabrication (autre qu'alimentaire et bois) + Mines et première transformation des métaux;
- Commerce de gros et de détail;
- Transport et entreposage;
- Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle, arts et spectacles;
- Finances, assurances et services immobiliers;
- Services professionnels, scientifiques et techniques, gestion de sociétés, services administratifs et gestion des déchets;
- Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique;
- Autres services.

Le présent rapport résume uniquement les résultats recueillis auprès des entreprises œuvrant dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, de la gestion de sociétés, des services administratifs et gestion des déchets. Au total, ce secteur compte environ 331 entreprises<sup>2</sup> qui emploient 1 374 personnes<sup>3</sup>. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 70 coordonnées d'entreprises, dont 12 se sont révélées non éligibles (entreprises fermées, moins de cinq employés, etc.). Parmi les 58 entreprises éligibles, 39 entrevues téléphoniques ont été réalisées<sup>4</sup>. Après pondération, cela représente **58 entreprises comptant 761 employés**. Plus spécifiquement, la répartition des entreprises et des employés en fonction des diverses MRC ou TÉ concernés est la suivante :

<sup>1</sup> *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine*, Jolicoeur & associés, août 2007.

<sup>2</sup> Ces données sont extraites du Répertoire des entreprises d'Emploi-Québec.

<sup>3</sup> Ce total inclut la somme de l'ensemble des employés par entreprise. Ainsi, un individu travaillant dans deux entreprises se retrouve à être calculé deux fois.

<sup>4</sup> En réalité, 42 entrevues ont été complétées, mais 3 ont été éliminées parce qu'elles cumulaient moins de 5 employés après enquête. À moins d'avis contraire, tous les résultats sont présentés en tenant compte de la pondération, soit 58 entreprises.

## Population cible et échantillonnage (suite)

	Nombre d'entreprises enquêtées	Nombre d'entreprises pondérées	% d'entreprises pondérées	Nombre d'employés	% d'employés
Avignon	3	7	12,1 %	98	12,9 %
Bonaventure	10	12	20,7 %	164	21,5 %
La Côte-de-Gaspé	12	17	29,3 %	236	31,0 %
La Haute-Gaspésie	2	4	6,9 %	38	5,0 %
Le Rocher-Percé	5	7	12,1 %	101	13,3 %
Les Îles-de-la-Madeleine	7	11	19,0 %	125	16,4 %
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>58</b>	<b>100,0 %</b>	<b>761</b>	<b>100,0 %</b>

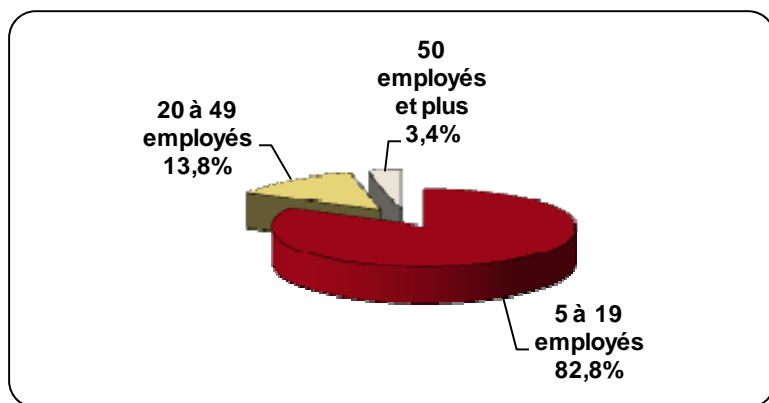
## Taux de réponse, pondération et marge d'erreur

Toutes les entrevues ont été réalisées entre le 28 mai et le 9 août 2010. Le taux de réponse est de 80,9 % et la marge d'erreur maximale pour l'ensemble de cet échantillon est de  $\pm 9,1$  %. Spécifions qu'une pondération corrigeant la non-réponse a été réalisée, et ce, selon les six MRC ou TÉ, les trois tailles d'entreprises et les onze secteurs d'activité ciblés.

## CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

### Taille des entreprises

Dans l'ensemble des entreprises, 3,4 % d'entre elles ont une taille de 50 employés et plus, représentant 14,2 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 13,8 % d'entreprises comptant entre 20 et 49 employés gèrent 28,6 % des employés, alors que les 82,8 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 57,2 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 761 personnes (53,6 % d'hommes et 46,4 % de femmes) ayant travaillé au cours des douze mois avant le sondage, dont 91,5 % travaillent à temps plein et 8,5 % à temps partiel.

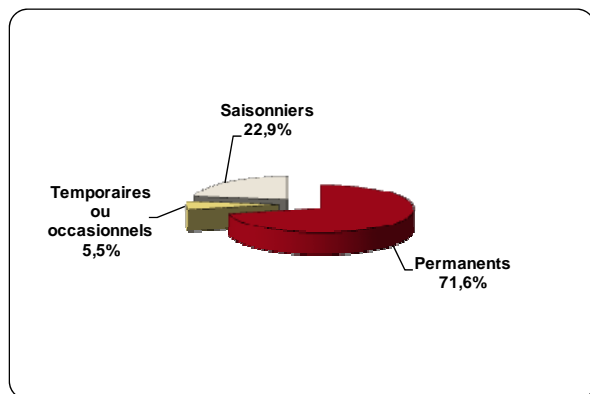


En 2006 : 47 entreprises enquêtées cumulaient 680 employés

Taille de l'entreprise	Pourcentage des entreprises
5 à 19 employés	72,3 %
20 à 49 employés	25,5 %
50 et plus	2,1 %

## VOLET MAIN-D'ŒUVRE – SITUATION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

### Description des emplois et des employés



La majorité (71,6 %) des emplois sont permanents, 22,9 % sont saisonniers et 5,5 % sont temporaires ou occasionnels.

Ajoutons que l'on compte parmi ces emplois 7,6 % de personnes handicapées, 3,0 % d'étudiants et 1,4 % de personnes immigrantes.

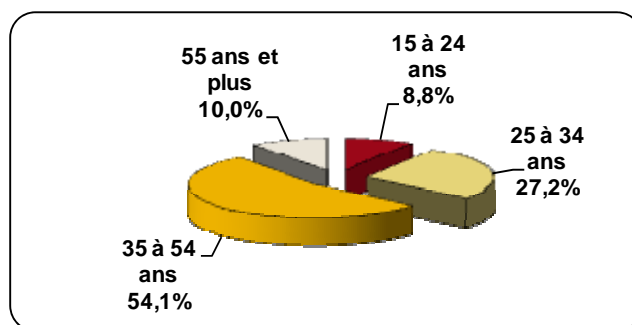
En 2006		
Permanents	Temporaires ou occasionnels	Saisonniers
71,7 %	12,4 %	15,9 %

## VOLET MAIN-D'ŒUVRE – SITUATION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

### Âge des employés

Dans l'ensemble des entreprises, 8,8 % des employés sont âgés de 15 à 24 ans, 27,2 % de 25 à 34 ans, 54,1 % de 35 à 54 ans et 10,0 % ont 55 ans et plus.

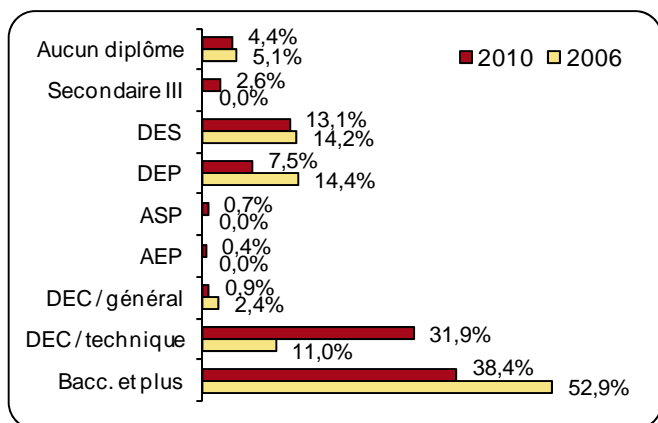
En 2006			
15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 54 ans	55 et plus
8,5 %	25,5 %	58,2 %	7,8 %



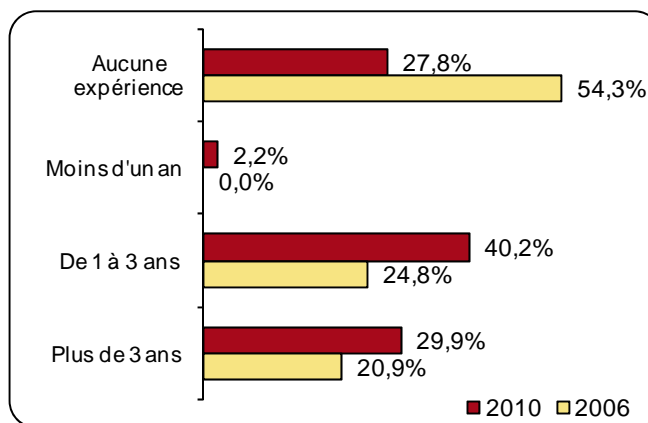
### Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de postes exige à l'embauche un diplôme universitaire (38,4 %) ou collégial technique (31,9 %) et une expérience variant entre 1 et 3 ans (40,2 %) ou de plus de 3 ans (29,9 %).

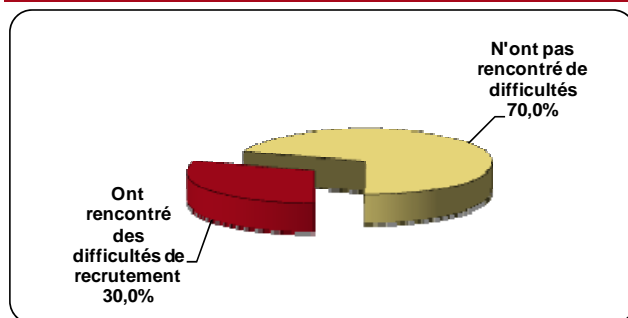
#### Scolarité exigée



#### Expérience requise



### Difficulté de recrutement par profession



Par ailleurs, trois entreprises sur dix (30,0 %) affirment qu'elles ont rencontré des difficultés de recrutement pour leurs différents métiers ou professions en fonction au cours des douze derniers mois.

En 2006, ce taux était de 53,8 %.

## VOLET MAIN-D'ŒUVRE – SITUATION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

### Difficulté de recrutement par profession (suite)

Les principales causes des difficultés de recrutement sont reliées aux compétences (44,0 %) et aux diplômes (36,7 %) recherchés, de même qu'à la localisation géographique de l'entreprise (36,9 %). Si pour 30,7 % des professions, ces difficultés ne génèrent aucune conséquence, on mentionne toutefois la perte de contrats dans 24,4 % des cas et la nécessité d'une réorganisation du travail (22,6 %).

Causes <sup>5</sup> des difficultés de recrutement rencontrées :		Conséquences <sup>5</sup> des difficultés de recrutement :			
	2010	2006			
• Activités saisonnières	1,6 %	7,2 %	• Aucune	30,7 %	4,0 %
• Travail temporaire	5,5 %		• Réorganisation du travail	22,6 %	27,1 %
• Salaire	0,0 %	5,5 %	• Embauche de candidats moins qualifiés	8,8 %	38,1 %
• Horaire de travail	3,1 %	6,8 %	• Formation des employés en place	6,1 %	33,1 %
• Localisation géographique	36,9 %	40,2 %	• Perte de contrats	24,4 %	35,3 %
• Diplôme recherché	36,7 %	63,5 %	• Prolongation des heures supplémentaires	4,5 %	24,3 %
• Expérience recherchée	25,2 %	16,1 %	• Appel à la sous-traitance	0,0 %	18,6 %
• Compétences recherchées	44,0 %	19,2 %	• Déménagement total ou en partie des activités	6,8 %	5,9 %
• Qualités personnelles	6,2 %	4,8 %	• Autres	15,7 %	23,2 %

Spécifions que quatre entreprises sur dix (40 0 %) affirment avoir fait des démarches de recrutement au cours des douze derniers mois auprès d'étudiants, 18,1 % auprès de personnes immigrantes et 5,4 % auprès de personnes handicapées.

### Compétences et connaissances exigées à l'embauche par profession

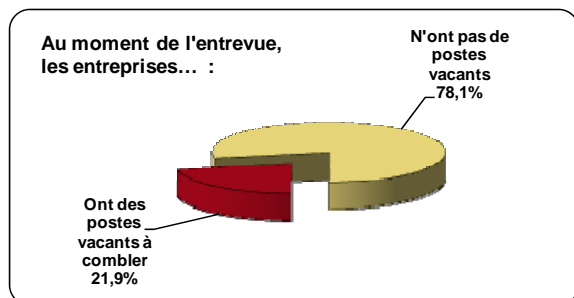
Les principales compétences et connaissances exigées lors de l'embauche sont des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (52,4 %) et, dans une moindre mesure, des compétences personnelles (24,1 %) et/ou interpersonnelles (22,3 %). Précisons que pour un peu plus du quart des professions (25,7 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances <sup>5</sup> exigées lors de l'embauche :		2010	2006
• Aucune compétence particulière		25,7 %	5,1 %
• Compétences de base		5,9 %	11,6 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession		52,4 %	62,3 %
• Connaissances linguistiques		7,3 %	12,3 %
• Connaissances en informatique et en bureautique		20,4 %	6,1 %
• Connaissances en planification et en gestion		11,0 %	12,6 %
• Connaissances en vente et marketing		4,0 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)		4,7 %	-
• Compétences interpersonnelles		22,3 %	54,9 %
• Compétences personnelles		24,1 %	-

<sup>5</sup> Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

## VOLET MAIN-D'ŒUVRE – POSTES VACANTS

### Postes vacants au moment de l'entrevue



D'autre part, au moment de l'entrevue, 21,9 % des entreprises mentionnent avoir des postes vacants à combler dans leur établissement. Le nombre de postes varie entre 1 et 4 postes, pour une moyenne de 1,7 poste par entreprise et un total de 22 postes.

### Principales sources de recrutement

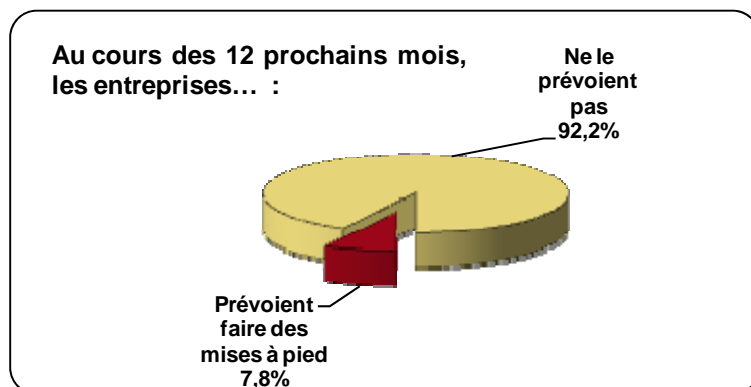
Les principales sources de recrutement utilisées par les entreprises pour l'embauche de leurs employés sont : les recommandations de candidats par les employés (68,7 %) ou par les dirigeants de l'établissement (60,3 %) ainsi que les journaux (62,7 %).

#### Sources de recrutement<sup>6</sup> utilisées pour l'embauche d'employés :

	2010	2006
• Journaux	62,7 %	71,4 %
• Publications d'affaires ou d'association d'employeurs	25,9 %	-
• Agences de placement privées	10,0 %	0,0 %
• Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	56,1 %	11,2 %
• Autres organismes publics d'emploi	2,6 %	-
• Institutions de formation	47,6 %	22,3 %
• Candidats recommandés par les employés	68,7 %	42,0 %
• Candidats recommandés par les dirigeants de l'établissement	60,3 %	-
• Recommandés par les employés et dirigeants concurrents	22,0 %	-
• Banque de curriculum vitae de l'établissement	58,6 %	14,6 %
• Site Internet de l'établissement	34,6 %	-
• Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	50,8 %	18,9 %
• Site Internet d'autres organismes publics d'emploi	8,0 %	} 16,0 %
• Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel	8,1 %	
• Événements promotionnels	-	3,9 %
• Autres	-	28,6 %

## VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS DE MISES À PIED

### Nombre et types d'emplois



Par ailleurs, il appert du graphique ci-contre que 7,8 % des entreprises prévoient procéder à des mises à pied dans leur établissement au cours des douze prochains mois. Au total, cela représentera 23 pertes potentielles d'emplois.

La majorité (91,3 %) de ces emplois seront saisonniers et 8,7 % seront permanents.

En 2006, aucune entreprise (0 %) ne prévoyait effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée.

<sup>6</sup> Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

## VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

### Nombre et types d'emplois

Au cours de la prochaine année, 62,2 % des entreprises prévoient embaucher des employés dans leur établissement. Au total, cela représentera 72 emplois. De ce nombre, 94,5 % seront des postes à temps plein et 5,5 % des postes à temps partiel.

En 2006, 67,5 % des entreprises prévoyaient avoir besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2007.

Au cours des 12 prochains mois, les entreprises... :



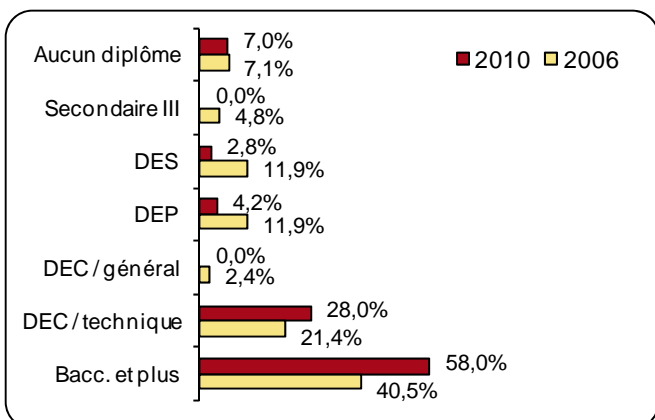
La majorité (76,7 %) de ces postes seront permanents, 16,4 % seront saisonniers et 6,8 % seront temporaires ou occasionnels.

Spécifions aussi que 35,8 % des entreprises envisagent embaucher de la main-d'œuvre étudiante au cours de la prochaine année.

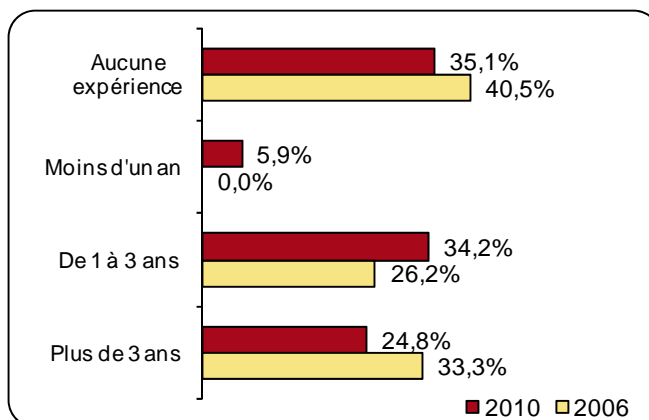
### Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de ces nouveaux postes exigera à l'embauche un diplôme universitaire (58,0 %) ou collégial technique (28,0 %) et, dans des proportions similaires, soit aucune expérience (35,1 %), une expérience variant de 1 à 3 ans (34,2 %) ou de plus de 3 ans (24,8 %).

#### Scolarité exigée



#### Expérience requise





## VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

### Difficultés de recrutement anticipées par profession

Pour l'ensemble de ces nouveaux postes, on s'attend à éprouver des difficultés de recrutement dans une proportion de 57,2 %.

#### Causes<sup>7</sup> des difficultés de recrutement prévues :

- Activités saisonnières 5,5 %
- Travail temporaire 4,9 %
- Horaire de travail 4,9 %
- Localisation géographique 30,5 %
- Diplôme recherché 66,7 %
- Expérience recherchée 48,0 %
- Compétences recherchées 43,1 %

#### Pour leurs intentions d'embauche, les entreprises... :



En 2006, 62,8 % des entreprises rencontraient ou anticipaient des difficultés de recrutement.

Les principales causes de ces difficultés de recrutement seront liées aux diplômes (66,7 %), à l'expérience (48,0 %) et aux compétences (43,1 %) recherchés.

### Compétences et connaissances exigées pour les intentions d'embauche par profession

Enfin, les principales compétences et connaissances exigées pour ces nouveaux postes seront des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (32,5 %). Ajoutons que pour 37,2 % des professions, on n'exige aucune compétence particulière.

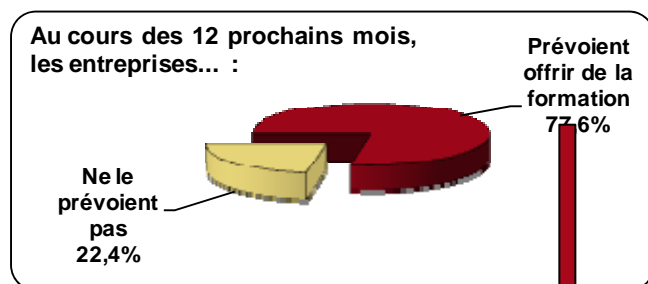
#### Compétences et connaissances<sup>7</sup> exigées pour les intentions d'embauche :

	2010	2006
• Aucune compétence particulière	37,2 %	1,9 %
• Compétences de base	12,6 %	17,1 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	32,5 %	48,7 %
• Connaissances linguistiques	0,0 %	10,0 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	14,2 %	20,0 %
• Connaissances en planification et en gestion	2,8 %	3,9 %
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	5,9 %	-
• Compétences interpersonnelles	5,9 %	45,9 %
• Compétences personnelles	9,1 %	-

<sup>7</sup> Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

## VOLET FORMATION

### Prévision et nature des formations



En ce qui a trait à la formation, 77,6 % des entreprises prévoient offrir des activités de formation à leurs employés au cours de la prochaine année.

Quant à la nature de ces formations que l'on prévoit offrir, les principales compétences ou connaissances à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (71,2 %).

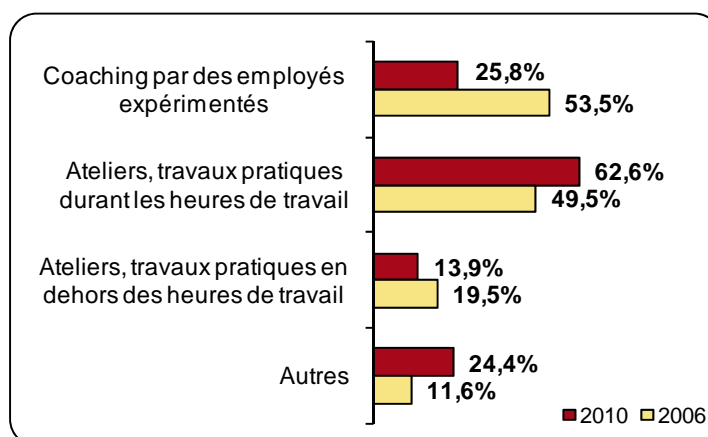
En 2006, 83,6 % des entreprises prévoyaient offrir de la formation en 2007.

Nature des formations<sup>8</sup> que l'on prévoit offrir aux employés :

	2010	2006
• Compétences de base	0,0 %	1,3 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	71,2 %	73,6 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	0,0 %	3,0 %
• Connaissances en informatique	13,9 %	4,3 %
• Connaissances en planification et en gestion	10,1 %	1,3 %
• Autres connaissances ou compétences	9,2 %	21,0 %

### Méthodes de formation

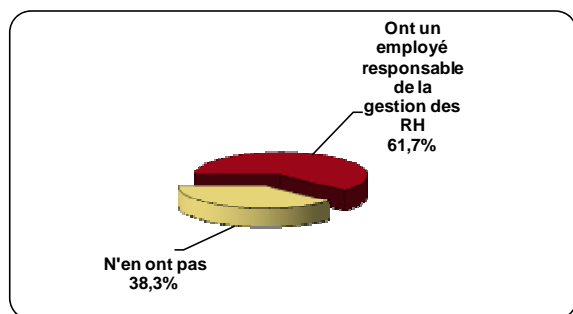
La principale méthode<sup>8</sup> utilisée par les entreprises prévoyant offrir de la formation afin d'inciter leurs employés à y participer s'avère des ateliers ou des travaux pratiques durant les heures de travail (62,6 %).



<sup>8</sup> Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

# VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

## Personne responsable de la gestion des ressources humaines



Par ailleurs, 61,7 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 30 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

En 2006, ces taux étaient respectivement de 66,0 % et de 24 %.

## Politique de gestion des ressources humaines

Si 44,3 % des entreprises n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines, dans les 55,7 % entreprises restantes, les principales politiques de gestion des ressources humaines dans les établissements sont les politiques des salaires et avantages sociaux (38,4 %) et la description des tâches (30,2 %). Ajoutons que 44,5 % des entreprises possèdent un manuel de l'employé qui regroupe les différentes politiques.

### Politiques de gestion des ressources humaines implantées<sup>9</sup> :

	2010	2006
• Aucune politique	44,3 %	23,1 %
• Programme d'aide aux employés	16,0 %	20,7 %
• Politique de recrutement et de sélection	16,4 %	0,0 %
• Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	27,6 %	62,2 %
• Politique d'évaluation de rendement des employés	22,4 %	53,1 %
• Politique des salaires et avantages sociaux	38,4 %	59,3 %
• Description des tâches	30,2 %	53,8 %
• Plan de formation	24,3 %	45,4 %
• Politique de mise à la retraite	4,4 %	9,7 %
• Politique de conciliation famille-travail	7,5 %	-
• Autres politiques	10,5 %	7,7 %

## Difficultés en gestion des ressources humaines

On précise aussi que la principale difficulté éprouvée en matière de gestion des ressources humaines s'avère le recrutement, la sélection, l'embauche et le congédiement (28,4 %). Spécifions toutefois que 63,5 % des entreprises mentionnent ne rencontrer aucune difficulté quant à la gestion des ressources humaines.

### Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines<sup>9</sup> :

	2010	2006
• Aucune difficulté	63,5 %	19,1 %
• Formation (Planification et analyse des besoins)	0,0 %	14,3 %
• Recrutement, sélection, embauche et congédiement	28,4 %	54,1 %
• Roulement et rétention	3,7 %	17,2 %
• Motivation, mobilisation et reconnaissance	2,7 %	15,2 %
• Coaching, encadrement	4,8 %	0,0 %
• Relations et climat de travail	4,6 %	15,3 %
• Planification de la relève et succession d'entreprise	6,9 %	26,9 %
• Mises à pied, licenciement et congédiement	-	4,3 %
• Autres difficultés	7,6 %	8,5 %

<sup>9</sup> Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

## VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### Stratégies d'attraction des employés

C'est dans une proportion de 51,3 % que les entreprises affirment avoir des stratégies concernant l'attraction d'employés. On nomme principalement les conditions de travail (12,9 %).

Stratégies d'attraction des employés <sup>10</sup> :	%
Aucune	48,7
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	12,9
Climat de travail	8,5
Salaire	5,6
Réputation de l'entreprise	4,4
Annonces	4,4
Formation	4,3
Bonne équipe/Gestion	2,7
Programmes divers/Salons/Foires d'emplois/Ordres professionnels	2,7
Divers	7,8

### Stratégies de rétention des employés

Enfin, huit entreprises sur dix (80,3 %) mentionnent avoir des stratégies concernant la rétention d'employés. Il s'agit surtout des conditions de travail (31,1 %) et du climat de travail (17,0 %).

Stratégies de rétention des employés <sup>10</sup> :	%
Aucune	19,7
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	31,1
Climat de travail, d'équipe	17,0
Formation/Développement des compétences/Encadrement	12,3
Relations entre employés-employeur/Communication	11,0
Reconnaissance/Respect	8,3
Salaire	6,1
Conciliation travail/famille	5,2
Bien-être des employés/Bien traités	3,9
Bonne intégration des employés/Implication/Motivation	2,7
Activités	1,7

<sup>10</sup> Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

## VOLET MAIN-D'ŒUVRE

**Tableau 1 : Nombre de postes concernés par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche**

Le tableau 1 indique le nombre de postes et d'entreprises concernés par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche selon les grands groupes professionnels. Ainsi, on constate que la plus grande concentration de postes qui ont connu des difficultés de recrutement se retrouve parmi le personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées (89 postes), tout comme les difficultés de recrutement anticipées et les intentions d'embauche (respectivement 29 et 33 postes). Les intentions de mises à pied, quant à elles, seront plus courantes au sein du personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (21 postes).

<b>SECTEUR DES SERVICES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES, DE LA GESTION DE SOCIÉTÉS, DES SERVICES ADMINISTRATIFS ET GESTION DES DÉCHETS</b>				
	<b>Postes avec difficultés de recrutement des 12 derniers mois</b>	<b>Nombre d'intentions de mises à pied des 12 prochains mois</b>	<b>Nombre d'intentions d'embauche des 12 prochains mois</b>	<b>Postes avec difficultés de recrutement des 12 prochains mois</b>
<b>Nombre et pourcentage d'entreprises concernées</b>	<b>(n = 69) - 30,0 %</b>	<b>(n = 5) - 7,8 %</b>	<b>(n = 36) - 62,2 %</b>	<b>(n = 20) - 57,2 %</b>
<b>Grands groupes professionnels</b>	<b>Nombre de postes</b>	<b>Nombre de postes</b>	<b>Nombre de postes</b>	<b>Nombre de postes</b>
00 Cadres supérieurs	0	0	0	0
01 à 09 Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	5	0	1	1
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	24	0	8	7
12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	24	2	1	1
14 Personnel de bureau	4	0	0	0
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	32	0	8	5
22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	89	0	33	29
31 Personnel professionnel des soins de santé	3	0	0	0
32 Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	0	0	0	0
34 Personnel de soutien des services de santé	0	0	0	0
41 Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	21	0	5	3
42 Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	0	0	2	0
51 Personnel professionnel des arts et de la culture	0	0	0	0
52 Personnel technique et personnel spécialisé des arts, culture, sports et loisirs	7	0	3	1
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	2	0
64 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
66 Personnel élémentaire de la vente et des services	14	0	0	0
72-73 Personnel des métiers, personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	10	0	0	0
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	0	0	0	0
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres, aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	0	0	0	0
82 Personnel spécialisé du secteur primaire	0	0	0	0
84 Personnel intermédiaire du secteur primaire	0	0	0	0
86 Personnel élémentaire du secteur primaire	0	0	0	0
92 Personnel de supervision, personnel spécialisé dans la transfo., la fabrication et services d'utilité publique	0	0	0	0
94-95 Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	0	0	0	0
96 Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	0	21	10	0
<b>TOTAL</b>	<b>233</b>	<b>23</b>	<b>72</b>	<b>47</b>

## Tableau 2 : Principales professions concernées par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche

Le tableau 2 présente, quant à lui, ces mêmes concepts selon les principales professions concernées. On y voit que les difficultés de recrutement pour les employés en fonction au cours des douze mois précédant l'entrevue ont été plus grandes parmi les inspecteurs des produits agricoles et de la pêche (40 postes), tout comme les difficultés de recrutement anticipées et les intentions d'embauche (20 postes chacun). Enfin, les intentions de mises à pied atteindront plus les autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (21 postes).

<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES EMPLOYÉS EN FONCTION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS</u> (n = 233)	<u>Nombre de postes</u>	<u>INTENTIONS DE MISES À PIED</u> (n = 23)	<u>Nombre de postes</u>
▪ 2222 Inspecteurs des produits agricoles et de la pêche	40	▪ 9619 Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	21
▪ 1111 Vérificateurs et comptables	24	▪ 1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2
▪ 2231 Technologues et techniciens en génie civil	21		
▪ 2131 Ingénieurs civils	19		
▪ 4163 Agents de développement économique/recherchistes marketing	18		
▪ 6663 Concierges d'immeubles	14		
▪ 1221 Agents d'administration	10		
▪ 2282 Agents de soutien aux utilisateurs	9		
▪ 1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	8		
▪ 2254 Technologues et techniciens en arpentage et en géodésiques	7		
▪ 7217 Entrepreneurs/contremaîtres équipes de construction lourde	7		
▪ 2154 Arpenteurs-géomètres	7		
<b><u>INTENTIONS D'EMBAUCHE</u> (n = 72)</b>		<b><u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES</u> (n = 47)</b>	
▪ 2222 Inspecteurs des produits agricoles et de la pêche	20	▪ 2222 Inspecteurs des produits agricoles et de la pêche	20
▪ 9614 Manœuvres traitement des pâtes et papiers/transfo. du bois	10	▪ 1111 Vérificateurs et comptables	7
▪ 1111 Vérificateurs et comptables	7	▪ 2252 Designers industriels	3
▪ 2252 Designers industriels	3	▪ 4163 Agents de développement économique/recherchistes marketing	3
▪ 5241 Designers graphiques et illustrateurs	3	▪ 2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	2
▪ 4163 Agents de développement économique/recherchistes marketing	3	▪ 2148 Autres ingénieurs, n.c.a.	2
▪ 2131 Ingénieurs civils	3	▪ 2254 Technologues et techniciens en arpentage et en géodésiques	2
▪ 2254 Technologues et techniciens en arpentage et en géodésiques	3	▪ 2231 Technologues et techniciens en génie civil	2
		▪ 2131 Ingénieurs civils	2

